CONTRAT DE GENERATION : MODE D'EMPLOI, POINTS DE VIGILANCES & ASTUCES

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés

LES AIDES FINANCIERES

Le dispositif

Recruter un jeune et recruter ou maintenir dans l'emploi un senior = 1 Contrat de Génération

Aide de 4 000 € x 3 ans = 12 000 € pour :
- le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en CDI (30 ans pour les travailleurs handicapés)
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans pour les travailleurs handicapés)

Ce qui change
Pour l'embauche d'un salarié jeune, réalisée à compter du 1er septembre 2014, **le montant de l'aide est porté à 8 000 euros par an dans le cas d'une embauche simultanée d'un jeune et d'un sénior.** L'aide est attribuée pour une durée maximale de 3 ans, elle peut donc s'élever au maximum à **24.000** euros au plus. (Décret du 12 septembre 2014)

Le recrutement du salarié âgé intervient
- *au plus tôt dans un délai de 6 mois précédant le 1er jour d'exécution du contrat de travail du jeune*
- *et au plus tard 3 mois après le 1er jour d'exécution du contrat de travail du jeune*

Bon à savoir : Constituer un binôme de travail n'est pas obligatoire !
Cela ne signifie pas forcément assurer la transmission des savoirs et des compétences entre le senior et le jeune ou…inversement !
Ainsi le jeune recruté peut exercer une autre activité dans l'entreprise ou même sur un autre site géographique sans lien ou rapport direct avec le senior maintenu dans l'emploi ou recruté simultanément.
En revanche, la transmission des savoirs et des compétences est assurée dans le cadre d'une démarche globale de l'entreprise en négociant un accord avec les partenaires sociaux ou à défaut par la mise en place d'un plan d'action

Pour bénéficier des aides
Depuis mars 2014, vous accédez immédiatement à l'aide financière pour chaque Contrat de Génération réalisé.
Mais vous devez être couvert par un accord de branche ou d'entreprise, ou à défaut d'un plan d'action, sur le dispositif du Contrat de Génération **avant le 31 mars 2015** sans oublier le diagnostic préalable.
Après cette date, vous vous exposez à des pénalités dont les modalités seront précisées dans un décret d'application à venir.

Conditions administratives pour demander l'aide financière :
- La demande d'aide doit être déposée à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant le premier jour du CDI du jeune.
- L'entreprise doit être à jour de ses cotisations sociales et ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.
- Conditions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés en cas de transmission d'entreprise (se référer au formulaire Pôle Emploi)

Copyright © CCIMP 2014

REUSSIR LA NEGOCIATION CONTRAT DE GENERATION DANS VOTRE ENTREPRISE

Cas 1 : vous êtes couvert par un Accord de branche étendu portant sur le Contrat de Génération

Vous n'avez pas à négocier d'accord d'entreprise.
Mais vous devez définir les conditions d'application des dispositions prévues dans l'Accord de branche.
C'est une occasion de conforter le dialogue social collaboratif en déclinant un plan d'action adapté à votre pyramide des âges

Présentez votre plan d'action avec un diagnostic préalable sur la pyramide des âges dans le cadre d'une consultation préalable du CHSCT et du CE avant sa mise en œuvre :

Plan d'action	Récapitulatif Engagements Accord de branche	Application dans votre entreprise et conditions de mise en œuvre
Les tranches d'âges des jeunes et des salariés âgés		
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes		
Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés		
Transmission des savoirs et des compétences		

Cas 2 : vous n'êtes pas couvert par un Accord de branche : négocier un Accord ou à défaut mettre en place un Plan d'Action

Vous devez lancer les négociations sur le Contrat de Génération et en cas d'échec ou en l'absence de Délégués syndicaux établir un plan d'action unilatéral.

Une négociation complexe

Elle englobe la plupart des champs de la négociation obligatoire en entreprise depuis 2010 et fait la synthèse entre :

- les accords seniors,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Et également dans certains cas :

- la prévention de la pénibilité
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

L'actualité juridique et sociale vient aussi juxtaposer les délais légaux de mise en œuvre :

- se préparer à l'ouverture des Comptes Pénibilité (au 1 er janvier 2015) en parallèle des négociations sur le Contrat de Génération (date butoir du 31 mars 2015)
- traiter des « mesures sur l'amélioration des conditions de travail et la diminution de la pénibilité »
- s'appuyer sur ou anticiper les engagements de l'entreprise en matière d'égalité dans le respect de la loi du 04/08/2014 « pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes » (effet immédiat)

Copyright © CCIMP 2014

Un suivi annuel

Au-delà de la mise en conformité avec le droit du travail, l'accord engage durablement l'entreprise sur sa politique des ressources humaines et permet l'ancrage d'un dialogue social constructif.
La loi prévoit en effet dans l'accord d'entreprise le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements pris par l'employeur et les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation, et implique donc a minima un suivi annuel dans le cadre d'une commission réunissant les représentants du personnel.

Bonnes pratiques pour préparer l'Accord ou un Plan d'Action

- informer et sensibiliser l'encadrement proche des réalités du terrain afin d'élargir son cercle de réflexion et de décision
- mettre en place un groupe de travail des managers ou d'experts métiers sur le repérage des compétences clés dans l'entreprise et sur les préconisations de transmission des savoirs et des compétences par services
- leur remettre préalablement à leurs échanges : le diagnostic préalable sur la pyramide des âges, les prévisions des départs en retraite par services, voir même le bilan des accords seniors afin que le même niveau d'information soit partagé avec les représentants du personnel.
- produire des préconisations basées sur des faits objectifs, mesurables et vérifiables.
- Les engagements ou les objectifs doivent être chiffrés et suffisamment précis avec des indicateurs clairs par domaines d'actions.
- Quantifier les réalisations comme par exemple ; le nombre de salariés concernés, leur profil professionnel en vérifiant l'équilibre entre les femmes et les hommes bénéficiaires des actions prévues par l'accord.

2 étapes

Etape 1 : le Diagnostic préalable

Il doit être obligatoirement réalisé préalablement à la négociation et doit être joint à l'accord ou au plan d'action au moment de son dépôt à l'administration.

Contenu du diagnostic	**Évaluation ou bilan des mesures engagées par l'entreprise**
Pyramide des âges	Situation à jour des effectifs et au 31 décembre de l'année N-1, N-2 et N-3
Caractéristiques des jeunes et des seniors, leur place dans l'entreprise durant les trois dernières années	* Evaluation ou bilan des mesures prises dans le cadre de l'accord d'entreprise (ou plan d'action) en faveur des salariés âgés ou seniors
Prévisions de départ à la retraite	
Perspectives d'embauche	
Compétences clés de l'entreprise	*Evaluation ou bilan des mesures déjà prises dans le cadre d'un accord d'entreprise facultatif (ou plan d'action) sur la GPEC
Conditions de travail et de pénibilité des salariés âgés	*Evaluation ou bilan des mesures déjà prises dans le cadre d'un accord d'entreprise (ou plan d'action) sur la prévention de la pénibilité pour les entreprises avec 50 % du personnel au moins exposés à des facteurs de risques professionnels
Egalité H /F : métiers de l'entreprise pour lesquels la proportion d'hommes ou de femmes est déséquilibrée	*Evaluation ou bilan des mesures déjà prises dans le cadre d'un accord d'entreprise (ou plan d'action) en faveur de l'égalité professionnelle Femme / Homme

Copyright © CCIMP 2014

*A présenter dans le cadre de la négociation avec les DS de l'accord d'entreprise avec une consultation du CHSCT et du CE .Les entreprises dépourvues de DS devront présenter le diagnostic préalable au CHSCT et au CE (à défaut les DP) pour consultation préalable avant mise en place d'un plan d'action

Pour réaliser ce Diagnostic, votre CCI vous accompagne gratuitement.
0810 113 113 ou service.client@ccimp.com

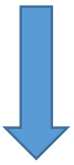
Etape 2 : l'Accord ou Plan d'action Contrat de Génération

Pour chaque domaine d'action, l'Accord à durée déterminée (3 ans maximum) doit préciser :

- les objectifs chiffrés avec indicateurs, périmètre et calendrier de mise en œuvre
- le bilan des réalisations présenté en commission annuelle de suivi avec les DS, le CE ou la DUP

Page suivante :

MEMO RECAPITULATIF DES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE



Ces éléments ont un caractère strictement informatif. Ils n'ont aucun caractère exhausif et ne peuvent en aucun cas être considérés comme constituant un avis juridique, une consultation, un démarchage, une sollicitation ou une offre de services juridiques.

Copyright © CCIMP 2014

CCI MARSEILLE PROVENCE

ACCORD D'ENTREPRISE OU PLAN D'ACTION SUR LE CONTRAT DE GENERATION
MEMO RECAPITULATIF DES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE – OCT 2014

Pour chaque domaine d'action, l'Accord d'une durée déterminée de 3 ans maximum doit préciser :
- les objectifs chiffrés avec indicateurs, périmètre et calendrier de mise en œuvre
- le bilan des réalisations présenté en commission annuelle de suivi avec les DS, le CE ou la DUP

Thèmes	Actions et objectifs obligatoires	Choix des indicateurs de suivi
Les tranches d'âges des jeunes et salariés âgés	Critères retenus par l'entreprise en fonction de la pyramide des âges de l'entreprise	Veiller à justifier les critères d'âges retenus notamment pour les seniors bénéficiaires des actions en cohérence avec la pyramide
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes	- Objectifs chiffrés de recrutements en CDI - Modalités d'accès à la formation et d'intégration dans l'entreprise avec au minimum la désignation d'un référent - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune - Modalités de recours aux stages et aux contrats d'alternance - Mesures éventuelles pour lutter contre les freins d'accès à l'emploi (transport, garde d'enfants…)	Exemple : -Quantifier le nombre de bénéficiaires, leur profil professionnel.. -Préciser les modalités concrètes et la nature des informations données au personnel concerné. -Vérifier que l'annonce d'un avantage pour les jeunes ne soit pas déjà un avantage acquis pour tous prévu par la convention collective.
Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés	- Objectifs chiffrés de recrutement ou de maintien dans l'emploi - Deux actions au moins dans les 5 domaines suivants : **recrutement des salariés âgés,* **anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,* **coopération intergénérationnelle,* **développement compétences, qualifications et accès à la formation,* ** gestion des fins de carrière et transition activité-retraite* **- Mesures sur l'amélioration des conditions de travail et diminution de la pénibilité**	* Attention ! la 2e loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014 instaure un Compte Pénibilité à compter du 1 er janvier 2015 pour certains risques. Ce compte est alimenté si le salarié est exposé à des facteurs de risques professionnels « au-delà des seuils d'exposition définis par décrets » ⚠ Les taux d'exposition peuvent être réduits si l'entreprise met en place un plan de prévention et des actions correctives pour en limiter l'impact sur la santé des salariés en concertation avec le médecin du travail et le CHSCT (à défaut les DP)
Transmission des savoirs et des compétences	-Définition des actions et modalités de transmissions en s'appuyant sur les compétences clés définies dans le diagnostic -Mise en place de binômes entre jeunes et salariés expérimentés -Organisation de la diversité des âges au sein des équipes	-Nombre de tuteurs volontaires ou désignés, nombre d'heures de formation de préparation à la mission, nombre de certificats de compétences délivrés… -Nombre et modalités de fonctionnement des binômes, fréquence des rencontres, traçabilité des actions réalisées…
Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations	-Objectifs visant **l'égalité professionnelle**, la mixité des emplois, l'égalité d'accès et le déroulement de carrière entre les hommes et les femmes	* *S'appuyer sur les engagements souscrits dans le cadre des accords ou plans d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.* **A noter !** la loi du 04 aout 2014 « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » fusionne dans une négociation annuelle unique les objectifs d'égalité professionnelle et l'égalité salariale dans l'entreprise avec de nouveaux thèmes comme le déroulement de carrière et la mixité des emplois. Si un tel accord est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient alors triennale.